

## Nº 125 ABRIL 2023

Se cumplen 30 reuniones de negociación de convenio con la DTRG con sus 30 reuniones preparatorias de Comité de Empresa, y la situación parece que se ha bloqueado, puesto que la DTRG puso la semana pasada su propuesta definitiva sobre la mesa. Toca hacer una reflexión sobre la situación en la que nos encontramos.

Primero nos gustaría poner en valor lo que hemos sido capaces de acordar entre la mayoría del Comité de Empresa (LAB, UGT y CCOO) y la DTRG:

- 5 personas trabajadoras eventuales del año 2010 que ya han firmado contrato fijo (en el anterior convenio no había ningún tipo de garantías para los las eventuales).
- 17 personas trabajadoras eventuales pasaran a ser fijas en cuanto se firme el convenio (en el anterior convenio no había ningún tipo de garantías para los las eventuales).
- Aplicación del **CONTRATO DE RELEVO** entrando los y las relevistas por **ORDEN DE ANTIGÜEDAD** (en el anterior convenio entraban por orden de antigüedad **EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE** por esto mismo **LAB no lo firmo**, a pesar de que el sindicato mayoritario sacase un documento falso diciendo lo contrario).
- Que lo que no esté regulado en nuestro convenio se regule por el provincial (en el anterior convenio nos íbamos al estatal o al estatuto de los trabajadores).
- Que la duración sea de 6 años del 2022-2027 (en anterior convenio fue de 5 años)
- Que al finalizar el convenio la totalidad de la bolsa de personas trabajadoras del 2014 pase a ser fija (en el anterior convenio no había garantía para los y las eventuales).

- Que **se garantiza el poder adquisitivo** de todos los años de duración del convenio (en el anterior convenio era IPC + 1% para el primer año e IPC + 0,8% para el resto de años).
- Que se quite de la ayuda de estudios una **titulación que ya no existe**.
- Que se puedan descontar los complementos por incapacidad temporal en el caso de negarse a que se adelante una prueba requerida por el servicio público de salud, recibiendo los resultados de dicha prueba **el medico que estime oportuno la persona trabajadora** a la que se le hace la prueba.
- La **desaparición de Tebex** el 1 de enero del 2024, siendo únicamente el personal interno de TRG quien verifique de esa fecha en adelante las bajas (en el anterior convenio no había ninguna garantía de este tipo).
- Que **la jornada** ordinaria de 8 horas + la posible puesta en marcha o cierre de instalaciones + horas extras **no exceda de 12 horas** (en el anterior convenio no tenemos limite).
- Mínimo de **3 días de libre disposición y 5 en los sistemas de trabajo y letras que lo permitan** (en el anterior convenio teníamos **CERO**).
- Que los calendarios laborales se notifiquen el 1 de diciembre del año anterior a la plantilla (en el anterior convenio no había esta garantía).
- **Flexibilidad horaria para la comida, la entrada y la salida** en el sistema de trabajo de día (en el anterior convenio no había esta garantía).
- Posibilidad de acogerse a otros horarios diferentes en el sistema de trabajo de día.
- **Teletrabajo** en el momento que se dispongan de las herramientas necesarias.
- Disponer de **8 horas de libre disposición** en caso de acogerse **voluntariamente** a un acuerdo de movilidad (en el anterior convenio desde el tercer día que se comunicaba el cambio y hasta 15 días era obligatorio).
- No tener que hacer examen para la adjudicación del grupo de cobro para los grupos 10 e inferiores cuando se está provisionalmente más de un año en un puesto de grupo superior (en el anterior convenio había que hacer examen de conocimientos para todos los grupos de cobro).
- Posibilidad de tener **permisos no retribuidos** de hasta dos días con el mismo tratamiento que los días de libre disposición (en el anterior convenio era el mando el que concedía o no estos días).

- Disponer de **8 horas para el acompañamiento a consulta médica** de hijos e hijas menores de edad o familiares dependientes a su cargo (en el anterior convenio no había ninguna hora).
- Posibilidad de coger **excedencias** voluntarias desde **un mes a un año** (en el anterior convenio la duración de estas excedencias era de 3 meses a un año).
- Posibilidad de **volver a disfrutar del permiso parcialmente retribuido** al de 3 años de haber acabado el anterior y elevar el número de personas trabajadoras que lo pueden disfrutar a la vez (en el anterior convenio únicamente se podía disfrutar una vez en la vida laboral).
- **Aceptar a las parejas convivientes** (en el anterior convenio solo se aceptaba a las parejas de hecho o casadas).
- Incluir todas las sentencias judiciales que se están aplicando en la actualidad.

Recordamos que quitando lo de Tebex y el cambio que la DTRG había propuesto en las pagas extras era lo que se pre acordó y refrendó y NO SALIO por 24 VOTOS. Tras ese referéndum desde LAB creemos que cogiendo como base ese preacuerdo y añadiéndole algo se debería de volver a pre acordar y volver a refrendar y hemos pensado que sería acumular 10 minutos a los días de libre disposición por noche trabajada para disfrutar en relevos de noche. Pero la DTRG dice que no y se ha levantado de la mesa hasta que desde el Comité de Empresa se presente alguna otra propuesta.

Hemos visto importante volver a retomar el acumular unos minutos por noche trabajada, después de haberlo dejado de lado en la negociación, tras hablar con la afiliación y parte de la plantilla, que nos pedía que había que poner el foco en el **trabajo penoso**. En TRG el plus nocturno está estipulado en 21,79€ y no se tiene derecho al vale de comida que está estipulado en 11,50€, por lo que se podría decir que en TRG la diferencia de trabajar de noche y de mañana o tarde a la empresa le cuesta 10,29€. Pensamos que habría que complementar esa cantidad con horas que a la larga nos hagan hacer menos jornadas de noche.

Como comentábamos en el anterior LABEAN, esta negociación ha dividido a la plantilla de TRG y cada día que pasa es mas tarde para volver a buscar la unidad. Pero esa unidad no pasa por **“o estás conmigo o estás contra mí”**. Desde esa reflexión que desde LAB hacemos, tendríamos que ser capaces todos y todas de valorar como **MUY POSITIVO** lo acordado/conseguido hasta ahora y dejar de poner tanto argumento en

lo que no se ha logrado. Partiendo de que **TODO ES MEJORABLE**, deberíamos de tener la capacidad de mirar a la globalidad del posible convenio que podría salir haciendo bandera de los 3 primeros puntos que hemos enumerado en este LABEAN. Sería un hecho inédito en TUBOS que de golpe y porrazo se subsane el grave error cometido en el 2012 dejando a esa gente al albor de **“EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE”**. Sin olvidarnos de volver a encender la luz en el túnel de la prejubilación para toda esa gente que ha dado casi todo en esta empresa y con relevistas que entrarían por orden de antigüedad.

También decíamos en el anterior LABEAN que dejamos hacer en la negociación al sindicato mayoritario, no oponiéndonos a lo que proponían y hemos visto que ese tipo de negociación no nos lleva por buen camino. Por esto y por la responsabilidad que tenemos ante esta plantilla hemos vuelto a hacer una propuesta tras el referéndum. Creemos que tenemos que seguir **NEGOCIANDO, PROPONIENDO, ACORDANDO y FIRMANDO** (atrasos, acuerdo de los y las eventuales, contrato de relevo) para poder llegar a otro preacuerdo que se refrende por la plantilla y empecemos todos y todas a disfrutar las mejoras.

Estaría bien que **TODOS y TODAS** reflexionemos sobre la situación en la que nos encontramos, sobre dónde venimos y sobre dónde queremos ir. Desde LAB pedimos a todas las partes implicadas en la negociación del nuevo convenio (la DTRG, todos los sindicatos, las personas que votaron **SI**, las personas que votaron **NO**, las personas que no votaron) a hacer este ejercicio para poder llegar a un acuerdo. Esta negociación se está alargando demasiado porque cada parte interesada está mirando lo suyo sin mirar a la globalidad que tiene que tener un **CONVENIO COLECTIVO**. En un convenio colectivo tiene que venir recogidos aspectos para el conjunto de la plantilla, y es donde creemos que habría que poner el foco, sobre todo los de los más precarizados.

Desde LAB esperamos poder volver a conseguir una unidad que haga más fácil luchar por los derechos de la plantilla.